

Steirische Bauarbeitnehmer in Ost- und Südosteuropa: zur Transnationalisierung des österreichischen Arbeitsmarkts im europäischen Integrationsprozess

Heschl, Franz

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Heschl, F. (2007). Steirische Bauarbeitnehmer in Ost- und Südosteuropa: zur Transnationalisierung des österreichischen Arbeitsmarkts im europäischen Integrationsprozess. *SWS-Rundschau*, 47(4), 424-444. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-165093>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Steirische Bauarbeitnehmer in Ost- und Südosteuropa

Zur Transnationalisierung des österreichischen Arbeitsmarkts im europäischen Integrationsprozess

Franz Heschl (Graz)

Franz Heschl: *Steirische Bauarbeitnehmer in Ost- und Südosteuropa – zur Transnationalisierung des österreichischen Arbeitsmarkts im europäischen Integrationsprozess* (S. 424–444)

Der europäische Integrationsprozess hat zu vielen Verflechtungen zwischen den europäischen Gesellschaften geführt. In einer in diesem Artikel eingenommenen soziologischen Perspektive interessieren vor allem integrationsbedingt entstandene transnationale Arbeitsmarkt- und Sozialversicherungszusammenhänge. Deren Entstehen kann am Beispiel aktueller Entwicklungen in der österreichischen Bauwirtschaft analysiert werden. Es zeigt sich, dass der europäische Integrationsprozess bei den großen heimischen Bauunternehmen zu starken »Ostexpansionsstrategien« geführt hat. Die daraus folgenden arbeitsweltlichen Konsequenzen für eine spezifische Gruppe von Arbeitnehmern werden anhand von Arbeitserfahrungen steirischer Bauarbeitnehmer auf Baustellen in Ost- und Südosteuropa nachgezeichnet.

Schlagworte: Europäische Integration, Arbeitsmärkte, Bauwirtschaft, Arbeitserfahrungen

Franz Heschl: *Styrian Employees in the Building Industry in Eastern and Southeastern Europe – the Transnationalisation of the Austrian Labour Market in the European Integration Process* (pp. 424–444)

The European integration process has led to considerable interdependence between European societies. In the perspective of this article, the transnational interrelations of labour markets and social security caused by integration are of special interest. Their origin can be analysed by the example of current developments in the Austrian building industry. It is shown that the European integration process has led to strong expansion strategies of the big national building companies towards the East. Consequences related to a specific group of employees are outlined based on the example of work experiences of Styrian employees in the building industry at construction sites in Eastern and Southeastern Europe.

Keywords: European integration, labour markets, building industry, work experiences

1. Einleitung

Die Dynamik des europäischen Integrationsprozesses hält unvermindert an. Im Jahr 2007 hat die Europäische Union 27 Mitgliedsstaaten, weitere beitrittswillige Länder stehen vor den Toren der EU. Zu anhaltenden Erweiterungen kam auch eine ständige Vertiefung der Integration: Dem Abbau von Zöllen folgten die Entwicklung und Etablierung gemeinsamer Politiken, ab 1993 war der Europäische Binnenmarkt weitestgehend errichtet. 1999 und 2002 folgte in zwei Schritten die Währungsunion. In diesem Beitrag geht es um einen spezifischen Aspekt der Auswirkungen dieses europäischen Integrationsprozesses auf den heimischen Arbeitsmarkt, um die Arbeitserfahrungen von Bauarbeitnehmern aus der Steiermark in den neuen und zukünftigen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union in Ost- und Südosteuropa.¹

Der theoretische Rahmen wird im folgenden Abschnitt (Kap. 2) dargestellt – der Artikel versteht sich als Beitrag zu einer stärker soziologisch inspirierten Analyse der Konsequenzen des europäischen Integrationsprozesses. Danach wird auf durch diesen Prozess beeinflusste Entscheidungen großer österreichischer Bauunternehmen verwiesen (Kap. 3): Die großen Baukonzerne haben auf die neuen Gegebenheiten mit einer forcierten Expansionsstrategie nach Ost- und Südosteuropa reagiert, sodass sich neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Bauarbeitnehmer ergeben haben. Von den konkreten Arbeitserfahrungen jener Arbeitnehmer, die diese Herausforderungen angenommen haben und heute auf Baustellen in Tschechien, der Slowakei, in Slowenien, Ungarn, Bulgarien, Rumänien und Kroatien arbeiten, handelt Kapitel 4. Im Fazit werden einige charakteristische Befunde dieser West-Ost-Transnationalisierung des heimischen Bauarbeitsmarkts zusammengefasst.

Die empirische Grundlage dieses Beitrags bilden sieben Fallstudien, die auf zwischen Dezember 2006 und März 2007 geführten *qualitativen Leitfadeninterviews* beruhen, sowie zahlreiche Gesprächsnotizen, die nach persönlichen oder nach telefonischen Gesprächen mit Arbeitnehmern aus der Baubranche erstellt worden sind.²

2. Die Soziologie der europäischen Integration

»Für die Soziologie ist die europäische Integration bislang ein Randthema« (Bach 2001, 147), hat ein deutscher Soziologe vor einigen Jahren festgehalten und ist mit dieser Einschätzung in guter Gesellschaft vieler seiner Fachkolleginnen und -kollegen.

Stefan Immerfall zufolge hat sich soziologische Forschung bislang sehr deutlich am Rahmen »nationaler« Gesellschaften orientiert, möglicherweise noch Entwicklungen in verschiedenen europäischen »nationalen« Gesellschaften miteinander verglichen. Eine soziologische Analyse des europäischen Integrationsprozesses muss aber darüber hinausgehen: »Europäische Integration, soziologisch verstanden, muss sich auf die

1 Dieser Aufsatz enthält einige wesentliche Ergebnisse einer umfangreichen Studie zu dieser Thematik (Heschl 2007).

2 Allen befragten Personen gilt mein Dank für ihre Auskunftsbereitschaft.

Integration von Gesellschaften beziehen. Dabei erschöpft sich Integration nicht in ›Ähnlichkeit‹ oder ›Interdependenz‹. Vorgeschlagen wird, gesellschaftliche Integration als Differenz zweier Wahrscheinlichkeiten zu verstehen, der Wahrscheinlichkeit, mit der zwei beliebige Elemente der fraglichen Gesellschaften untereinander Austauschbeziehungen eingehen, abzüglich derjenigen, mit der sie dies mit Elementen anderer Gesellschaften tun« (Immerfall 2000, 487).

Maurizio Bach greift diese Gedanken auf. Die Soziologie muss die bisher dominierende nationalstaatliche Perspektive für die Analyse von Gesellschaften aufgeben: »Die Gesellschaft als Bezugsobjekt der Soziologie ist nicht mehr mit der nationalstaatlichen Analyseebene allein zu erfassen. Prozesse der De- und Transnationalisierung einerseits und der subnationalen Fragmentierung andererseits erfordern eine angemessene Konzeptualisierung und empirische Erforschung von multiplen, national heterogenen, sich vielfach überlappenden sozial-politischen Raumstrukturen als neue Bezugseinheiten der soziologischen Reflexion« (Bach 2001, 165). Er führt weiter aus, dass dies insbesondere die Erforschung verschiedenster Austauschprozesse zwischen unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteuren auf der europäischen Ebene betrifft: »Den migrationsbedingten grenzüberschreitenden Gesellschaftsprozessen, den multinationalen Arbeits- und Sozialversicherungszusammenhängen (z. B. in multinationalen Unternehmen, internationalen Organisationen und generell bei sogenannten ›Wanderarbeitern‹) gebührt daher oberste Priorität auf der Agenda der soziologischen Europaforschung« (ebd., 166).

Auch Jan Delhey meint, dass vor allem die gesellschaftlichen Verflechtungen im europäischen Integrationsprozess das zentrale Thema einer Soziologie der Europäischen Union sein sollten: »Beziehungen zwischen den Völkern konstituieren sich durch cross-border-shopping, Reisen, Geschäftskontakte, Städtepartnerschaften, Schüleraustausche, Studienaufenthalte und Arbeitsmigration ...« (Delhey 2005, 12–13).

Georg Vobruba geht davon aus, dass der europäische Integrationsprozess lange Zeit nur einen durch die verschiedenen europäischen Institutionen zusammengehaltenen Wirtschaftsraum hervorgebracht hat. Nun sei dieser Prozess so weit fortgeschritten, dass man als Konsumentin, Arbeitnehmer, Wählerin oder Reisender nicht mehr darum herumkomme, die gesellschaftliche Realität der EU wahrzunehmen. Damit wird der europäische Integrationsprozess auch zu einem Untersuchungsgegenstand für die Soziologie.

Ein schönes Beispiel sind für Vobruba die durch die europäische Integration bedingten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: »Gleiche Branchen und gleich qualifizierte Arbeitskräfte erfahren den Grenzzabbau und die Transnationalisierung ökonomischer und sozialer Räume als politisch verfügte Zulassung von neuen Konkurrenten und Verschärfung von Konkurrenz« (Vobruba 2005, 31). Neben derart veränderten Rahmenbedingungen und Konkurrenzsituationen auf dem Arbeitsmarkt führen zunehmende Ungleichheiten in der Einkommensverteilung, regionale Ungleichgewichte und andere gemeinsame soziale Probleme der Bevölkerung der EU-Mitgliedsstaaten zur Etablierung transnationaler Gesellschaftszusammenhänge. Auf dem Arbeitsmarkt verflechten sich die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den

neuen und den alten Mitgliedsstaaten. So meint Vobruba etwa, dass die Verlierer in den ärmeren Ländern »verängstigte Nehmer« von Geld und zum Teil auch von Arbeitsmarktchancen sind, während sich die Verlierer in den reicheren Ländern in der Position »unwilliger Geber« – von Arbeitsmarktchancen und Geld – finden (ebd., 49). Die Vergesellschaftung Europas bzw. eine europäische Gesellschaft entsteht hier also aus unterschiedlichen Interessenverflechtungen, wechselseitigen Abhängigkeiten sowie aus neuen Konkurrenzbeziehungen und Umverteilungssphänomenen auf Arbeitsmärkten.

Diese theoretischen Ansätze sind für die vorliegende Arbeit insofern relevant, als sie sich zu einem theoretischen Programm verdichten lassen, in dem dieser Beitrag zu verorten ist: Es geht um die Analyse transnationaler Arbeitsmarktzusammenhänge, die durch den europäischen Integrationsprozess erzeugt oder verstärkt werden. Den Kern dieses Ansatzes einer Soziologie der europäischen Integration bildet die *Analyse der sozialen Konsequenzen* des Handelns der Organe der Europäischen Union. »Europäisierung« in einem soziologischen Verständnis bedeutet also das Verlassen des für die Soziologie typischen nationalstaatlichen Analyserahmens zugunsten der Untersuchung transnationaler Prozesse wie etwa der Entstehung gemeinsamer Ideen oder kultureller Ausdrucksformen, aber eben auch transnationaler Austauschbeziehungen auf Arbeitsmärkten.

Einen Aspekt dieser transnationalen Austauschbeziehungen in den Mitgliedsstaaten der EU, Arbeitserfahrungen von steirischen Bauarbeitnehmern auf südost- und ost-europäischen Bauarbeitsmärkten bzw. Baustellen, behandelt der vorliegende Beitrag.

3. Unternehmensstrategien österreichischer Baukonzerne im europäischen Integrationsprozess

Konzentrationsprozesse mit vielfältigen Formen von Übernahmen und Fusionen haben in Österreich in den letzten Jahrzehnten drei große Baukonzerne entstehen lassen. Dabei handelt es sich um die »Allgemeine Baugesellschaft – A. PORR Aktiengesellschaft«, die »STRABAG Societas Europaea« und die »Alpine Mayreder Bau GmbH«. Die Öffnung des europäischen Ostens und die absehbare Osterweiterung der Europäischen Union haben bei diesen Bauunternehmen ab Beginn der 90er-Jahre zu Aktivitäten geführt, die sich im Verlauf der Jahre zu einer forcierten Expansionsstrategie nach Osteuropa entwickelt haben.³

Zunächst hat die Übernahme der Vergabevorschriften der Europäischen Union durch die 2004 bzw. 2007 beigetretenen bzw. in Zukunft beitretenden Staaten ein entsprechend starkes Engagement österreichischer Baukonzerne ermöglicht. Diese haben die neuen Möglichkeiten – wohl auch aufgrund der geografischen Lage – schon sehr früh genutzt und sich an entsprechenden Ausschreibungen und Vergabeprozessen beteiligt. Die Übernahme der EU-Vergabevorschriften, die gleichzeitig eine starke

3 Die empirische Grundlage für die Ausführungen dieses Abschnitts bilden die jährlichen Geschäftsberichte der genannten Unternehmen.

Marktöffnung bewirkt hat, ist also eine Grundlage für das einschlägige Engagement großer österreichischer Bauunternehmen gewesen.

Die erheblichen Finanzflüsse aus dem EU-Budget in die neuen Mitgliedsstaaten haben eine finanzielle Basis für das unternehmerische Engagement geschaffen. Die neuen Mitglieder haben schon während ihrer Beitrittsvorbereitungen finanzielle Hilfe der Europäischen Union erhalten; mit dem Beitritt und der Beteiligung an der Struktur- und Regionalförderung der EU haben sich diese Finanzmittel noch einmal erhöht. In den nächsten Jahren ist mit einer weiteren erheblichen Zunahme dieser Geldflüsse zu rechnen.

Die Geldmittel der Europäischen Union haben die neuen Mitgliedsstaaten vor allem in den Ausbau der Infrastruktur investiert. Der enorme Nachholbedarf hat das Engagement der österreichischen Unternehmen von vornherein als besonders attraktiv erscheinen lassen, da es aufgrund der Förderungen der EU auch entsprechende Finanzierungsmöglichkeiten gegeben hat.

Ferner ist für das österreichische Bauwesen festzuhalten, dass die Liberalisierung des Kapitalverkehrs als eine der vier Grundfreiheiten des Binnenmarktkonzepts der EU zu einem starken Engagement österreichischer Banken und Versicherungen in den Staaten Ost- und Südosteuropas geführt hat. Diese Unternehmen aus dem Bank- und Versicherungswesen haben sich inzwischen gute Marktpositionen in den neuen Mitgliedsstaaten erarbeitet. Nun scheint es so zu sein, dass die großen österreichischen Baukonzerne, an denen wesentliche Akteure aus dem Bankenbereich beteiligt sind, hier in einer spezifischen Art und Weise »nachgezogen« haben. Sehr oft kommt dazu, dass die österreichischen Banken und Versicherungen entsprechende Finanzierungen in den neuen Mitgliedsstaaten anbieten – und zwar in Kooperation mit jenen Bauunternehmen, an denen sie beteiligt sind.

Erleichtert werden das beschriebene Engagement und der Marktzutritt der österreichischen Baukonzerne durch eine weitere der vier Grundfreiheiten, die ständige Weiterentwicklung der Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit. Dazu kommt die Währungsunion: Wenngleich der Euro in den Staaten der letzten Erweiterungsrunden bisher nur in Slowenien eingeführt worden ist, ist doch mit seiner Einführung in weiteren Staaten Ost- und Südosteuropas zu rechnen. Dies vereinfacht künftig die Abwicklung aller Finanztransfers und die österreichischen Baufirmen können viele Investitionsentscheidungen besser planen. Abschließend ist noch als »Generalargument« darauf hinzuweisen, dass der gemeinsame EU-Rechtsrahmen für alle Beteiligten (Investoren, Bauunternehmen, Auftraggeber) die Rechtssicherheit erheblich vergrößert hat – dies gilt etwa für Gewährleistungsvorschriften oder die Implementierung technischer Normen.

4. Arbeitserfahrungen von steirischen Bauarbeitnehmern

Die beschriebenen Unternehmensaktivitäten haben die Marktpositionen österreichischer Baukonzerne in vielen Ländern Ost- und Südosteuropas verstärkt. Interessant ist hier die Frage nach dem Ausmaß der Arbeitsmöglichkeiten, die dadurch für öster-

reichische Bauarbeitnehmer in dieser Region entstanden sind. Diese Frage lässt sich aufgrund der vorhandenen Datenlage zwar nicht exakt beantworten, einige Anhaltspunkte können aber gegeben werden.

Zahlreiche Gespräche des Autors mit Betriebsräten österreichischer Bauunternehmen ergeben ein relativ einheitliches Bild: Auf den Baustellen und in den akquirierten Unternehmen der großen österreichischen Baukonzerne in Ost- und Südosteuropa arbeiten in erster Linie Ost- und Südosteuropäer, Österreicher sind klar in der Minderheit.

Die Fallbeispiele dieses Artikels werden diesen Umstand illustrieren: Meist kommen auf ein bis zwei österreichische Poliere (oder Bauleiter, Bauführer, Techniker etc.) auf einer Baustelle einige Dutzend bis einige hundert Bauarbeitnehmer aus ost- und südosteuropäischen Staaten. Die folgenden Beispiele sind als »Vorboten« einer möglicherweise noch wichtiger werdenden Entwicklung zu verstehen, die vielleicht am treffendsten mit dem Begriff »West-Ost-Transnationalisierung« des Bauarbeitsmarkts beschrieben werden kann – im Gegensatz zu den zahlreichen Formen von einschlägigen »Ost-West«-Bewegungen.⁴ In Kapitel 4 wird nun anhand von sieben Fallbeispielen die konkrete Arbeitswelt steirischer Bauarbeitnehmer auf Baustellen in Ost- und Südosteuropa illustriert und systematisch analysiert. Dabei werden insbesondere jene Aspekte dargestellt, die die interviewten Arbeitnehmer für ihre aktuelle Arbeitssituation als besonders wichtig einschätzen.

4.1 Steirische Bauarbeitnehmer und ihre Baustellen im Überblick

4.1.1 Herr A – die Umfahrungsstraße in Tschechien

Herr A. wohnt in der Oststeiermark, ist knapp 50 Jahre alt, verheiratet und hat Kinder. Er ist gelernter Zimmerer und hat im Laufe seiner Berufskarriere mehrere Weiterbildungskurse und einige baubezogene Zusatzausbildungen absolviert. Seit ca. 30 Jahren ist er bei einem großen österreichischen Baukonzern tätig. Während seiner gesamten bisherigen Berufslaufbahn ist Herr A. gependelt. Zunächst hat er kurz in der Bundesrepublik Deutschland gearbeitet, danach im Brücken- und Tunnelbau sowie im allgemeinen Tiefbau auf Baustellen in ganz Österreich. Ab Oktober 2005 ist Herr A. sporadisch in Tschechien eingesetzt, seit April 2006 leitet er als Hauptpolier die Baustelle für die Umfahrungsstraße der Stadt Jablunkov im Drei-Länder-Eck Tschechien, Polen und Slowakei, ca. 500 km von seinem Heimatort entfernt. Als Hauptpolier ist er für die gesamte Organisation der Baustellenarbeit und aller Kontakte mit dem dafür zuständigen Firmenstandort in Wien verantwortlich. Er ist damit der direkte Vorgesetzte von ca. 50 Bauarbeitern – von rund 30 Slowaken, 15 Tschechen und fünf ungarischen Staatsbürgern. Als Hauptpolier ist Herr A. innerbetrieblich vom Arbeiter- ins Angestelltenverhältnis gewechselt.

4 Diese sind in der einschlägigen Literatur inzwischen detailreich aufgearbeitet. Siehe dazu etwa Bosch/Zühlke-Robinet (2000), Balch (2004) sowie die im Literaturverzeichnis angeführten Beiträge im von Hunger/Santel 2003 herausgegebenen Band zu Migrationsfragen.

4.1.2 Herr B – der Tunnel in Kroatien

Herr B. wohnt nahe der österreichisch-slowenischen Grenze, ist 46 Jahre alt, auch er ist verheiratet und hat Kinder. B. hat den Beruf des Installateurs erlernt, zu Beginn der 80er-Jahre hat er in einem österreichischen Baukonzern zu arbeiten begonnen. Auch Herr B. hat in seiner gesamten Berufskarriere ausschließlich als Pendler gearbeitet – zunächst und vorwiegend auf Tunnelbaustellen in Österreich, in der Schweiz und in der Bundesrepublik Deutschland; seit August 2006 erstmals auf einer Baustelle in Südosteuropa: In der Nähe von Delnice in Kroatien errichtet seine Firma einen Tunnel. Die Baustelle liegt ca. 250 km von seinem Wohnort entfernt. Herr B. arbeitet als Bauführer, er hat, wie der Hauptpolier im ersten Beispiel, die Arbeiten auf der Baustelle (Tunnelvortriebsarbeiten) zu koordinieren und den Kontakt zum vorgesetzten Bauleiter zu halten. Dabei ist er für ca. 40 Bauarbeiter verantwortlich, von denen zehn aus Österreich und die anderen aus Kroatien sowie Bosnien und Herzegowina kommen. Auch Herr B. ist Angestellter.

4.1.3 Herr C – die Autobahn nach Budapest

Ein weiterer Oststeirer, Herr C., ist 48 Jahre alt, verheiratet und hat drei Kinder. C. ist gelernter Zimmerer; während seiner Berufsausbildung hat er immer wieder an einschlägigen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen und dann die Polierschule abgeschlossen. Seit 25 Jahren arbeitet er als Polier in einem österreichischen Baukonzern. Auch Herr C. ist während seines bisherigen Berufslebens immer Pendler gewesen. In Österreich hat er zunächst sehr viel in Kärnten und Tirol gearbeitet, in den 90er-Jahren dann in erster Linie in Dresden und Berlin und nach 2000 erstmals auf südost- und osteuropäischen Baustellen in Ungarn und Slowenien. Die letzten zwei Jahre hat er als Hauptpolier beim Bau der Autobahn M 6 nach Budapest verbracht. Diese Baustelle ist ca. 300 km von seinem oststeirischen Heimatort entfernt. Zum Zeitpunkt des Interviews Anfang 2007 ist diese für ihn bereits abgeschlossen, danach hat Herr C. als Hauptpolier eine Baustelle im Rahmen der Erweiterung des Budapester U-Bahn-Netzes übernommen. Auf der Autobahnbaustelle sind vier bis fünf Österreicher als Bauleiter, Hauptpoliere und Poliere beschäftigt gewesen. Je nach Bauabschnitt und Baufortschritt haben einige hundert, manchmal sogar an die tausend Personen auf den drei Baulosen gearbeitet – neben den Österreichern vor allem Ungarn, aber auch sehr viele Arbeitnehmer aus Rumänien, Bulgarien, der Ukraine und aus Polen. Als Hauptpolier ist Herr C. auf dieser Baustelle für einige hundert Personen verantwortlich gewesen. Mit der Übernahme der Autobahnbaustelle in Ungarn vor zwei Jahren ist er vom Arbeiter- ins Angestelltenverhältnis gewechselt.

4.1.4 Herr D – die Sanierung einer Straße im Norden Bulgariens

Herr D. wohnt an der südsteirischen Weinstraße, ist 36 Jahre alt, ledig und hat ein Kind aus einer früheren Beziehung. Er ist gelernter Optiker; vor 15 Jahren ist er, wie er selbst sagt, »quer eingestiegen ins Baugeschäft«. Herr D. hat auf Straßenbaustellen vorwiegend in der Steiermark als Tagespendler gearbeitet. Vor drei Jahren hat er eine

Baustelle auf der bulgarischen Seite im Drei-Länder-Eck Bulgarien, Rumänien und Serbien als Bauleiter übernommen. Es geht dabei um die Sanierung einer ungefähr 100 km langen Straße zwischen den Städten Montana und Vidin. Für Herrn D. ist dies die erste Auslandsbaustelle, sie liegt etwa 900 Kilometer von seinem Heimatort entfernt. Herr D. ist der einzige Österreicher und direkter Vorgesetzter von 60 bis 100 Personen, großteils aus Bulgarien. Auch Herr D. ist Angestellter.

4.1.5 Herr E – die Draubücke in Slowenien

Herr E., der ebenfalls in der Südsteiermark wohnt, ist 40 Jahre alt, verheiratet und hat eine Tochter. Er ist gelernter Tischler und hat ca. 20 Jahre lang als Zimmerer gearbeitet, zuletzt als Vorarbeiter und dann als Hilfspolier. Vor zwei Jahren hat er die Polierschule absolviert, anschließend die Werkmeisterschule für den Baubereich. Auch Herr E. ist während seiner gesamten Berufslaufbahn meist wöchentlich gependelt. Er ist auf Baustellen in Österreich und der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt gewesen – ca. 15 Jahre beim Bau großer Brücken, etwa über die Donau und über den Main. Neun Monate vor dem Interview hat Herr E. seinen Arbeitgeber gewechselt, weil sich für ihn eine neue berufliche Chance ergeben hat: Er arbeitet nun als Polier auf einer Baustelle im slowenischen Ptuj (Pettau), wo eine Brücke über die Drau errichtet wird. Mit dem Firmenwechsel und der Übernahme der Position als Polier in Slowenien ist auch Herr E. in das Angestelltenverhältnis aufgestiegen. Er pendelt täglich ca. 150 km zwischen der Baustelle und seinem Heimatort. Neben ihm ist noch ein weiterer Österreicher als Bauleiter tätig. Herr E. ist als Polier der Vorgesetzte von ca. 40 Bauarbeitern – etwa die Hälfte sind deutsche Staatsbürger, die anderen sind vorwiegend Slowenen, einige wenige stammen aus Kroatien sowie Bosnien und Herzegowina.

4.1.6 Herr F – das Bankgebäude in Bratislava

Ein weiterer Oststeirer, Herr F., ist 58 Jahre alt, verheiratet und hat drei erwachsene Kinder. Er hat in Graz den Beruf eines Maurers erlernt, dann einige Jahre als Schalzimmerer gearbeitet. Seit Absolvierung der Polierschule arbeitet er als Bauführer in einem großen österreichischen Baukonzern. Er hat bisher 43 Arbeitsjahre in der Bauwirtschaft verbracht, die letzten 30 Jahre bei seinem jetzigen Arbeitgeber. Auch Herr F. ist immer Pendler gewesen. Am Beginn seiner Berufskarriere hat er im Kraftwerksbau in Tirol gearbeitet, danach vor allem im Raum Wien. Nach einigen Jahren Berufstätigkeit in Deutschland ist er dorthin zurückgekehrt. Seit Oktober 2006 ist er in Bratislava als Bauführer bei der Errichtung eines Verwaltungsgebäudes für eine Bank beschäftigt. Die Baustelle ist ca. 240 km von seinem oststeirischen Wohnsitz entfernt und es arbeiten hier ungefähr 160 Personen, überwiegend aus der Slowakei, aus Rumänien, Ungarn und Tschechien. 22 als Bauleiter, Techniker und in ähnlichen Funktionen angestellte Mitarbeiter kommen aus Österreich, großteils aus dem Raum Wien. Viele Österreicher sind Migranten der zweiten Generation aus dem ehemaligen Jugoslawien. Auch Herr F. ist angestellt und gemeinsam mit drei anderen österreichischen Polieren und einem Polier aus der Slowakei für die gesamte Organisation der Baustellenarbeit verantwortlich.

4.1.7 Herr G. – die Betonmischanlage in Rumänien

Herr G. wohnt in der Südsteiermark, ist 42 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder. Er hat Kfz-Mechaniker gelernt und ist nach seiner Berufsausbildung in die Baubranche eingetreten. Seit 21 Jahren arbeitet er in einem großen österreichischen Bauunternehmen und ist innerbetrieblich zum Disponenten und Mischmeister in einer Betonmischanlage ausgebildet worden. In diesen Jahren ist Herr G. täglich zwischen der Südsteiermark und dem steirischen Zentralraum gependelt. Einige Male ist er mit dem Aufbau von Betonmischwerken in anderen Teilen Österreichs betraut gewesen. Diese Aufträge hat er meistens als Wochenpendler absolviert. Von Mitte Jänner bis Mitte März 2007 hat Herr G. in Rumänien an der Errichtung einer Betonmischanlage mitgewirkt und das dortige Personal eingeschult. Diese Anlage befindet sich in Radauti (Radautz), einer kleinen Stadt an der ukrainischen Grenze und ungefähr 1.400 km von seinem Heimatort entfernt. Herr G. rechnet zum Zeitpunkt des Gesprächs damit, dass dieser Auftrag nach dem zweimonatigen Arbeitseinsatz abgewickelt ist: Nur wenn gravierende Mängel beim Betrieb der Betonmischanlage auftreten sollten, müsse er wieder nach Rumänien. Auf dieser Baustelle sind je nach Stand der Arbeiten zwischen 400 und 700 Personen beschäftigt gewesen, ca. 15 aus Österreich, der Großteil aus Rumänien. Als direkter Vorgesetzter hat er für eine »Partie« von sechs rumänischen Bauarbeitnehmern die Verantwortung getragen. Herr G. ist in seinem Unternehmen als Arbeiter beschäftigt gewesen, der Auslandsaufenthalt hat an seinem Dienstverhältnis nichts verändert.

4.2 Die Motive

Zunächst ist man geneigt, primär finanzielle Motive für das Eintauchen österreichischer Bauarbeitnehmer in eine neue Arbeitswelt verantwortlich zu machen. Diese sind allerdings nur ein Beweggrund und meist auch nicht der wichtigste: Kein Befragter hat angegeben, ausschließlich wegen der vergleichsweise besseren Verdienstmöglichkeiten auf Baustellen in Ost- und Südosteuropa zu arbeiten, in einem Fallbeispiel ist sogar das Gegenteil der Fall.

Nahezu alle Befragten erleben mit ihrem Auslandseinsatz einen Aufstieg in der betrieblichen Hierarchie, indem sie vom Arbeiter- ins Angestelltenverhältnis wechseln. Die Gesprächspartner meinen überwiegend, dass ihr Arbeitsplatz infolge ihrer Auslandstätigkeit sicherer geworden ist:

»In der Hierarchie ist es sicher so, ... dass es natürlich ein »Mörderaufstieg« war im Verhältnis zu Österreich. Denn in Österreich sind 35 Poliere in unserem Bereich, und da war ich einer unter vielen. Jetzt bin ich mehr oder weniger gleich der Nächstrangige nach dem Gruppenbauleiter. So gesehen ist es schon ein Karrieresprung ...« (Interview A).

Auch ein weiterer Bauarbeitnehmer hat mit seinem Auslandsengagement in erster Linie versucht, seiner Firma Einsatzbereitschaft und Einsatzwillen zu zeigen, um sich so betriebsintern in eine bessere Position zu bringen und seinen Arbeitsplatz abzusichern:

»Die Arbeit ist halt momentan in Ungarn. Ich bin jetzt 13 Jahre bei der (Firmenname), und da pendelt man halt mit, wo die Arbeit ist und wo man gebraucht wird. Dem Arbeitgeber gegenüber muss man ja auch fair sein Das ist gegenseitiges Einvernehmen. Man spricht einfach darüber, dass hier die Arbeit ist und die Kapazitäten gebraucht werden Nur ums Geld geht es sicher nicht. Es geht auch darum, dass man von der Firma nicht fallen gelassen wird, wenn es weniger wird und im Ausland auch keine Arbeit ist. Die Firma sieht dann ja auch, dass man bereit ist, für sie was zu machen Die wissen genau, der Mann ist bereit, dass er dorthin fährt oder dahin fährt, der macht das, den brauchen wir eher ...« (Interview C).

Ein Beweggrund, auf ost- und südosteuropäischen Baustellen zu arbeiten, ist also die damit verbundene Stärkung der innerbetrieblichen Position. Ein stellvertretender Betriebsratsvorsitzender meint, dass dieses Motiv in den großen österreichischen Baukonzernen häufig zu finden ist. Er verweist auf die kollektivvertraglich bedingte komplizierte hierarchische Struktur auf Baustellen – unten stehen die Hilfsarbeiter, dann folgen angelernte Arbeitskräfte, weiter oben stehen Facharbeiter, Vorarbeiter, Vizepoliere und Poliere, und auf großen Baustellen kommen eventuell noch Hauptpoliere und deren Stellvertreter dazu. Mit der Übernahme einer Bauführung (Polierarbeit) im Ausland ist meistens der Übertritt vom Arbeiter- in das Angestelltenverhältnis und der Aufstieg in der Unternehmenshierarchie verbunden. Weil Arbeitnehmern in dieser Angestelltenposition kaum noch gekündigt wird, haben sie einen sichereren Arbeitsplatz.

Ein Betriebsratsmitglied eines Grazer Tochterunternehmens eines österreichischen Baukonzerns erwähnt, dass es in diesem Konzern schon mehreren Mitarbeitern nach relativ langem Aufenthalt in Osteuropa (fünf bis sieben Jahre) schwer gefallen sei, nach ihrer Rückkehr nach Wien eine entsprechende Position im Unternehmen zu finden. Ihnen sei von den Personalverantwortlichen bzw. hierarchisch übergeordneten Mitarbeitern zumindest unterschwellig vorgeworfen worden, sie wüssten aufgrund ihrer langen Abwesenheit nicht mehr, »was im Betrieb läuft«. Dieser Befund steht im erkennbaren Widerspruch zur oben präsentierten Einschätzung, wonach Auslandsaufenthalte Bauarbeitnehmern die Chance bieten, ihre jeweilige innerbetriebliche Position zu verbessern.

Dieser Widerspruch lässt sich insofern auflösen, als Auslandsaufenthalte von einigen wenigen Jahren die innerbetriebliche Position dieser Bauarbeitnehmer eher zu stärken scheinen. Dauern diese aber länger (also fünf bis sieben Jahre und mehr), ist damit sehr oft der Kontakt zum Stammsitz des Unternehmens entscheidend unterbrochen. In diesem Zusammenhang ist es daher für Arbeitnehmer wichtig, die richtige »Dosis« für die Länge ihres Auslandsaufenthalts zu finden, sodass sie auch die angestrebte »Wirkung« – die Stärkung der innerbetrieblichen Position durch den Auslandsaufenthalt – erzielen können.

Herr E. hat mit der Übernahme einer Polierstelle auf einer slowenischen Baustelle eine bewusste Strategie verfolgt, um seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern: Dafür hat er sein Unternehmen sogar verlassen. E. hat seine berufliche Zukunft

auf die Osterweiterung der EU ausgerichtet und deshalb die Polierschule und die Werkmeisterprüfung absolviert:

»Ja, das war für mich ein Grund, warum ich mich weitergebildet habe, die Ostöffnung. Ich habe mir gesagt: ›Ich bin zwar ein guter Facharbeiter, aber das wird in Zukunft nicht reichen, denn es werden immer mehr und mehr Facharbeiter kommen, die meine Arbeit genau so machen können.‹ Das war der Grund für meine Weiterbildung, dass ich besser qualifiziert bin, um wieder die gleichen Chancen zu haben ...« (Interview E).

Nach dieser Grundsatzentscheidung hat er versucht, auf einer entsprechenden Baustelle unterzukommen. Seine Firma hat immer wieder Anwerbeaktionen für Baustellen in Südost- und Osteuropa durchgeführt. Herr E. hat an einer derartigen Veranstaltung in Wien teilgenommen, die sein Interesse an einer Auslandstätigkeit im Osten noch verstärkt hat. Er ist dann zwar auf eine Liste interessierter Personen gesetzt worden, der Konzern hat ihm aber nicht gleich die von ihm gewünschte Auslandstätigkeit anbieten können. Daher hat E. nach 20-jähriger Tätigkeit in diesem Betrieb gekündigt, um in einem anderen Bauunternehmen zu arbeiten, das ihm sofort eine Arbeit auf einer Baustelle in Slowenien angeboten hat. Herr E. hat seine persönliche Berufsstrategie also sehr gezielt aus den sich durch die Ostöffnung und die EU-Osterweiterung neu ergebenden Chancen abgeleitet und dann mit erstaunlicher Entschlossenheit umgesetzt. Dies hat ihm auch ein besseres Einkommen gesichert.

4.3 Das Pendeln

Weiters stellt sich die Frage, wie die Bauarbeitnehmer ihren Arbeitsplatz erreichen und wie lange ihre einschlägigen Arbeitsaufenthalte dauern. Die Interviews zeigen sehr deutlich, dass sich das diesbezügliche Motto der Befragten sehr salopp mit »Pendeln gewohnt – Richtung egal« zusammenfassen lässt: Sie sind während ihrer bisherigen Berufstätigkeit zum Teil schon jahrzehntelang in unterschiedlichster Art und Weise gependelt; jetzt tun sie dies eben in eine andere geografische Richtung.

Herr E. ist der einzige Tagespendler in den dargestellten Fallbeispielen. Seinen täglichen Arbeitsrhythmus beschreibt er folgendermaßen:

»Aufstehen, ca. um 5 Uhr früh, wegfahren um 5.30 Uhr, eine Stunde Fahrzeit, also Ankunft 6.30 Uhr, und um 7 Uhr ist mein Arbeitsbeginn, ich muss noch ein wenig vorbereiten. Das heißt, ich muss als Polier sozusagen eine halbe Stunde vorher unten sein, um die Leute einzuteilen, das mache ich eben schnell in der Früh. Bis 18 Uhr ist Normalarbeitszeit, aber das geht sich bei mir selten aus, das heißt 19 oder 20 Uhr, und dann komme ich selten vor 21 Uhr nach Hause ...« (Interview E).

Diesen Rhythmus behält Herr E. durchschnittlich zehn Tage lang bei. Herr A. ist hingegen Wochenpendler. Üblicherweise steht er montags um 2 Uhr auf und fährt gegen 3 Uhr weg. Meistens ist er zwischen 8 und 8.30 Uhr auf der Baustelle in Tschechien. Er bleibt dort bis Freitag Nachmittag und fährt danach in fünf bis sechs Stunden wieder nach Hause. Er meint, dass es ihm eigentlich gleichgültig ist, ob er nach Salzburg, Tirol oder nach Tschechien fährt.

Herr B. arbeitet jeweils zehn Tage und hat dann vier Tage frei. Auch er vergleicht sein derzeitiges mit seinem bisherigen Pendlerdasein und kommt zu ähnlichen Schlüssen wie Herr A. Herr C. erzählt im Interview, dass er manchmal wöchentlich, dann wieder alle zehn Tage und fallweise nur alle drei Wochen aus Ungarn nach Hause in die Oststeiermark kommt: Dies hängt jeweils vom Baufortschritt und vom Termindruck auf der Baustelle ab. Er fährt sonntags meist gegen 19 Uhr weg und ist vier bis fünf Stunden später in seinem Hotel nahe Budapest. Nach einigen Stunden Schlaf tritt er am Montag um 7 Uhr ausgeruht seine Arbeit an.

Herr G. hat auf der für ihn schon abgeschlossenen Baustelle je nach Bedarf zehn Tage oder auch zwei bis drei Wochen gearbeitet. Nahezu »abenteuerlich« ist sein Weg zur und von der Arbeit gewesen: Zunächst mit dem Auto von seiner südsteirischen Heimat nach Graz, dann per Flug von Graz nach Wien, anschließend von Wien nach Iasi (Jasch) in Rumänien und danach mit dem Auto mehrere Stunden von Iasi nach Radauti (Radautz) – und auf diese Art und Weise in die Gegenrichtung zurück. Herr E., der 900 km von seinem Wohnort entfernt arbeitet, kommt nur jedes dritte Wochenende nach Hause. Er fliegt dann freitags am frühen Nachmittag von Sofia ab und ist am Abend in der Südsteiermark. Am Montag in der Früh kehrt er wieder zurück. 16 Hin- und Rückflüge werden ihm jährlich von seinem Arbeitgeber bezahlt.

All jene befragten Pendler, die mit dem Auto unterwegs sind, fahren grundsätzlich allein. In den Interviews erzählen sie, dass meist nur wenige bzw. keine weiteren Österreicher oder Steirer auf der Baustelle sind. Ihre Arbeitszeiten sind sehr unberechenbar, sie müssen daher extrem flexibel sein, was es unmöglich macht, eventuelle Fahrgemeinschaften zu organisieren.

Erstaunlich ist auch, dass alle befragten Personen nicht auf die physischen Gefahren des Pendelns (wie etwa Unfallgefahr) hinweisen. Das mit dem Pendeln verbundene Hauptproblem ist – nach übereinstimmender Einschätzung aller Befragten – der daraus resultierende Zeitverlust. Als Pendler verbringen sie enorm viel (Frei-)Zeit in Autos oder Flugzeugen. Ein Befragter resümiert nach dem Interview sein bisheriges Pendlerleben: Er arbeitet seit 43 Jahren in der Bauwirtschaft, 40 Jahre lang ist er jährlich zumindest 25.000 km gependelt, insgesamt eine Million gefahrene Kilometer. Geht man davon aus, dass er dabei eine Durchschnittsgeschwindigkeit von 80 km/h erzielt hat, so ergibt dies 12.500 in 40 Jahren im eigenen Pkw verbrachte Arbeitsstunden. Bei einem Acht-Stunden-Tag und durchschnittlich 250 Arbeitstagen pro Jahr würde dies bedeuten, dass das Pendeln die persönliche Freizeit dieses Arbeitnehmers bisher um zumindest 6,25 (Arbeits-)Jahre verkürzt hat.

4.4 Die Sprache

Bei der Vorstellung der Fallbeispiele ist immer wieder auf die unterschiedlichen Nationalitäten auf den Baustellen in Ost- und Südosteuropa hingewiesen worden. Dies bringt die organisatorische Herausforderung mit sich, dass Personen mit unterschiedlichen Muttersprachen zusammentreffen und zusammenarbeiten. Man könnte zunächst davon ausgehen, dass dieses Problem mit Dolmetscherinnen und Dolmetschern zu lösen ist.

Herr A. hat für die Baustelle in Tschechien eine eigene Dolmetscherin engagiert, die in München Germanistik bzw. Deutsch studiert hat und daher aus seiner Sicht perfekt Deutsch beherrscht. Die Kommunikation funktioniert allerdings nicht nur über das Engagement der Dolmetscherin. Wie auch auf anderen Baustellen werden vorhandene Fremdsprachenkenntnisse einzelner Mitarbeiter eingesetzt und eine berufsspezifische Fachsprache verwendet:

»Die Ungarn haben einen Vorarbeiter, der perfekt Deutsch kann. Der hat in Österreich und Deutschland zehn oder fünfzehn Jahre gearbeitet. Er kann Ungarisch und ist in Tschechien aufgewachsen, das heißt, er spricht drei Sprachen, das ist natürlich perfekt Wenn man heute von Doka-Schalungen redet, dann ist WS10 in Tschechien auch das Gleiche Einer von den Bauleitern, die wir haben – sein Vater war 15 Jahre in Österreich und er selbst auch zwei Jahre – , kann ein wenig Deutsch Die Sprache ist, glaube ich, nicht das große Problem« (Interview A).

Ein Befragter verweist darauf, dass er derzeit versucht, die slowenische Sprache zu erlernen – auch weil er der Meinung ist, dass die Unternehmen schon jetzt und künftig noch häufiger an den entscheidenden Stellen zweisprachige Personen einsetzen würden. Persönliche Karrieremöglichkeiten hängen in Zukunft noch deutlicher von den vorhandenen Sprachkenntnissen ab. Interessant ist der Hinweis einiger Gesprächspartner, dass »Außenstehende« die Sprachprobleme auf Baustellen in Ost- und Südosteuropa eigentlich immer wieder überschätzen würden. Herr C. erwähnt beispielsweise, dass er auch in Wien auf Baustellen gearbeitet hat, wo zahlreiche Arbeitnehmer aus vielen anderen europäischen Ländern beschäftigt gewesen sind. Es hat ähnliche Sprachschwierigkeiten gegeben, doch hat auch hier die Kommunikation letztlich funktioniert. Herr E. hat ähnliche berufliche Erfahrungen schon vor seinem Slowenien-Engagement gemacht.

Die großen österreichischen Bauunternehmen scheinen sich allerdings – wie das Beispiel im folgenden Absatz zeigt – weniger darauf zu verlassen, dass die Kommunikation auf südost- und osteuropäischen Baustellen aufgrund von mehr oder weniger zufällig vorhandenen Fremdsprachenkenntnissen der beteiligten Akteure »schon irgendwie« funktionieren wird. Sie dürften tendenziell zunehmend weniger dazu bereit sein, Dolmetscherinnen und Dolmetscher zu finanzieren. Dies führt zu immer deutlicher beobachtbaren Strategien, die benötigten Sprachqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Das Anforderungsprofil für Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft verändert sich somit markant. Auch von Arbeitnehmern im hier interessierenden südost- und osteuropäischen Raum werden verstärkt sprachliche Qualifikationen erwartet.

Einer der großen österreichischen Baukonzerne hat am 18. 11. 2006 folgende Anzeige in der steirischen »Kleinen Zeitung« geschaltet: »Für unsere Niederlassung in Slowenien suchen wir zum sofortigen Eintritt eine/n Tiefbaupolier/in. Slowenischkenntnisse von Vorteil.« Eine telefonische Nachfrage des Autors beim Personalverantwortlichen dieses Unternehmens etwa sechs Wochen später hat ergeben, dass sich auf diese Annonce zehn Personen gemeldet hatten. Vier Bewerber hatten Kenntnisse der slowenischen Sprache vorweisen können, die vom Personalverantwortlichen als für

diese Tätigkeit ausreichend bewertet worden waren. Interessanterweise ist diese freie Stelle dennoch mit keinem der vier Slowenisch sprechenden Bewerber besetzt worden: Alle hatten bislang eher im Tunnelbau gearbeitet; der – so der Personalverantwortliche – »normale« Tiefbau als zukünftiges Aufgabenfeld war den Bewerbern nicht attraktiv genug erschienen. Dies zeigt deutlich, dass bei entsprechenden Erfahrungen und Qualifikationen (Ausbildung zum Polier, Berufserfahrung im Tunnelbau, Kenntnisse einer südosteuropäischen Sprache) die Arbeitnehmer nicht darauf angewiesen sind, »jedes« Angebot annehmen zu müssen.

4.5 Stress aufgrund unterschiedlicher Leistungsethiken

Übereinstimmend berichten alle Befragten, dass ihnen die aus ihrer Sicht mangelnde Leistungsorientierung ihrer neuen Baustellenkollegen am meisten Stress bereitet. Das folgende Beispiel beschreibt dieses Empfinden anschaulich:

»Die Arbeitsmoral und die Einstellung der Tschechen ist sehr miserabel. Im Vergleich zu österreichischen Verhältnissen. Es ist schlimm Das merkt man ganz einfach, dass sie sich nicht an besprochene Zeitabläufe halten, dass sie eigentlich ein sehr großes ›Wurschtgefühl‹ haben. Es ist ihnen eigentlich alles egal, ob die Arbeit jetzt fertig wird oder nicht, ist ihnen vollkommen gleichgültig Ich bekomme meine Weisungen aus Wien Das ist mein Hauptproblem, weil ich auch dementsprechend von Wien den Druck bekomme ...« (Interview A).

Ein anderer Befragter nimmt das Problem einer fehlenden Leistungsbereitschaft bei seinen ungarischen Kollegen wahr und kommt zu einer ähnlichen Diagnose:

»Stress! Der Termin muss fertig gestellt werden, und man muss zusehen, dass die Arbeit in der knappen vorgegebenen Zeit gemacht wird ...« (Interview C).

Einige Bauarbeitnehmer erzählen ebenfalls von Stresserfahrungen, führen diese aber nicht so sehr auf generelle Unterschiede zur österreichischen Leistungsbereitschaft zurück: Vielmehr hätten viele ihrer ost- und südosteuropäischen Kollegen unter den politischen Regimen, unter denen sie lange Zeit gelebt hatten, eben nicht gelernt, eigenständig zu arbeiten bzw. Verantwortung zu übernehmen:

»Er hat das noch drinnen, was ihm Jahrzehnte eingebläut wurde, wo er selbst keine Entscheidung treffen durfte. Da haben andere die Entscheidungen für sie getroffen. Man kann ihnen nicht einmal einen Vorwurf machen. Woher soll er etwas anderes kennen?« (Interview B).

Auch einige andere Befragte äußern Verständnis für diese unterschiedlichen Fähigkeiten, Eigeninitiative und Verantwortung zu übernehmen. Relativ übereinstimmend berichten die Befragten, dass eine Steigerung des Leistungsdrucks für bestimmte Arbeitnehmergruppen weder ständig möglich noch immer zielführend ist:

»Man kann Leistungsdruck nur bis zu einer gewissen Grenze machen Man muss den Leistungsdruck anpassen« (Interview B).

Der ebenfalls aus der Steiermark stammende Vorgesetzte des Bauleiters in Bulgarien beschreibt anschaulich die Notwendigkeit, dafür völlig neue Motivationstechniken und Umgangsweisen zu erlernen. Er schildert, wie man seiner Ansicht nach mit Menschen in Bulgarien umgehen muss. Demnach hat es überhaupt keinen Zweck, die in Österreich üblichen »Motivationstechniken« anzuwenden – also etwa, die Arbeiter unter Leistungs- oder Zeitdruck zu setzen.⁵ Diese Methoden könne man über lange Zeiträume (»Jahre«) einsetzen, und dennoch würden die Arbeiten nie erledigt. Man müsse die bulgarische Kultur sehr gut kennen und wissen, mit wem man wie zu reden habe. Es sei notwendig, sehr viele Netzwerke der betreffenden Personen zu kennen. Man müsse den Menschen klarmachen, dass auch andere aus ihrem persönlichen Umfeld wollten, dass sie die gewünschte Arbeit erledigen.

Er erzählt auch, dass auf den Baustellen in Bulgarien phasenweise viel österreichisches Personal (Poliere, Bauleiter etc.) gearbeitet hat: Manche dieser Österreicher integrierten sich sehr gut, seien sozial sehr kompetent, bauten sich entsprechende Netzwerke auf und seien dann auch in der Lage, mit den bulgarischen Arbeitnehmern entsprechende Erfolge zu erzielen. Andere österreichische Akteure isolierten sich hingegen und würden arrogant oder überheblich auftreten. Sie würden von den bulgarischen Arbeitnehmern nicht akzeptiert, weil sie nicht bereit seien, auf deren kulturelle Besonderheiten Rücksicht zu nehmen. Aus diesem Grund erzielten diese »Nicht-Integrationswilligen« einen »viel geringeren Output«. Weil das sehr oft der Fall gewesen sei, holt die bulgarische Tochterfirma dieses österreichischen Baukonzerns mittlerweile kein einschlägiges österreichisches Personal (Poliere, Bauleiter) mehr nach Bulgarien.

Neben der unterschiedlichen Leistungsethik, die sie unter Stress setzt, leiden die Befragten auch darunter, auf das Eintreffen bestellter Ausrüstungsgegenstände oder Waren im Vergleich zur Praxis auf österreichischen Baustellen relativ lange warten zu müssen.

Ein Gesprächspartner führt diesen Umstand auf die seiner Meinung nach viel geringere Konkurrenz in vielen Wirtschaftsbereichen zurück. Ein anderer schätzt diese stressverstärkenden Bestellvorgänge als bewusste Wettbewerbsstrategie von Unternehmen ein. Er führt aus, dass es in der Bauwirtschaft durchaus üblich sei, dass ausländische Unternehmen von einheimischen »überall sabotiert werden«: Die von ausländischen Betrieben gewählten Zulieferer lieferten nicht pünktlich, und diese »Sabotage« ausländischer Firmen durch einheimische sei in ganz Europa üblich, »im Burgenland genau so wie in Tschechien«.

Schließlich ist noch darauf hinzuweisen, dass dieses Aufeinanderprallen unterschiedlicher Leistungsethiken keinesfalls immer erhöhten Stress verursachen muss. So berichtet ein steirischer Polier, dass für ihn unter diesen Rahmenbedingungen sogar eine Arbeitssituation entstanden ist, die ihm – im Vergleich mit Baustellen in Österreich – weniger Stress in seinem täglichen Arbeitsleben bereitet:

5 Siehe dazu die Ausführungen zur Entwicklung von Leistungs- und Zeitdruck im Rahmen des europäischen Integrationsprozesses in Heschl (2004).

»Man kann sich ausrasten ... ich darf es nicht zu laut sagen, aber es ist wirklich so. Es kommt ja von keiner Seite ein Druck zusammen, es kommt ja kein Druck zustande. Wir haben nur den Druck gegenüber unseren Chefs, ihnen mitzuteilen, dass es eben so läuft ...« (Interview F).

Dieser Befragte findet diese vergleichsweise weniger stressigen Arbeitsbedingungen sogar so attraktiv, dass er nicht daran denkt, vor seiner Pensionierung noch einmal auf einer Baustelle in Österreich zu arbeiten. Auch ein etwas späterer Pensionsantritt würde ihn unter diesen Rahmenbedingungen nicht stören.

4.6 Weitere Stressquellen – Rechtsunsicherheit und Korruption, Probleme mit Behörden

Einige Bauarbeitnehmer erwähnen neben den dargestellten Unterschieden in der Leistungsbereitschaft vor allem eine für sie oft undurchschaubare Kombination aus Rechtsunsicherheit und Korruption als weitere wesentliche Stressquelle. Zum einen berichten sie von nahezu »klassischen« Fällen korrupter Behörden. Der Betriebsratsvorsitzende eines Unternehmens, das sowohl in der Steiermark als auch in einigen Ländern Ost- und Südosteuropas Betonmischwerke betreibt, schildert seine diesbezüglichen Erfahrungen: Das immens hohe Ausmaß an Korruption führe dazu, dass staatliche Inspektoren, Kontrolleure, Prüforgane und andere mit hoheitlichen Aufgaben beauftragte Personen gewisse Arbeiten bzw. die Verwendung bestimmten Materials nur zulassen (bzw. die »Prüfung« für bestimmten Mischbeton nur abnehmen) würden, wenn man sie dafür »schwarz« bezahlt. Diese Inspektoren verlangten von den Betreibern der Betonmischwerke direkt und persönlich finanzielle Zuwendungen. Dies führe immer wieder zu erheblichen Ausfällen; wird nicht bezahlt, kann beispielsweise Beton nicht ausgeliefert werden. Einer der befragten Bauarbeiter meint, dass hinter dem Behördenverhalten durchaus nicht immer »finanzielle« Absichten stehen würden. Bei Sprengungen auf »seiner« Baustelle muss laut Gesetz immer ein Beamter anwesend sein. Die Sprengungen erfolgen aus verschiedenen technischen Gründen überwiegend in der Nacht und meist würden die zuständigen Beamten stark verspätet zu den vereinbarten Terminen kommen. Der damit verbundene Zeitverlust für den Arbeitsfortschritt auf der Baustelle bedeutet für ihn wiederum vermehrten Organisationsaufwand und damit zusätzlich Stress.

Einige Befragte sehen es als notwendig an, ihre Interessen effektiv und rasch zu vertreten, falls sich im Rahmen ihrer Auslandstätigkeit schwerwiegende Probleme mit den Behörden der jeweiligen Länder ergeben sollten. Eine mögliche Schwierigkeit bereitet schon die Anreise zur Baustelle:

»Ich habe es selbst erfahren, was passiert, wenn man zu schnell fährt, was ja auf solchen Strecken vorkommen kann. Als Erstes ist gleich einmal der Reisepass weg, und wo wendet man sich dann hin, wenn man auch kein Bargeld bei sich hat? Soll man sein Auto abstellen und warten, bis Hilfe kommt? Die Polizei will einen nicht verstehen, auch nicht in Englisch, das interessiert ihn nicht. Ich war damals um 12 km/h zu schnell, was lächerlich ist, trotzdem wurde ich mehr oder weniger wie ein Verbrecher behandelt ...« (Interview A).

Bei einem Unfall auf der Baustelle erwarten die Befragten Haftungsprobleme:

»Ich hoffe, dass es Hilfe gibt, wenn es darauf ankommt und es ein Problem auf der Baustelle gibt, beispielsweise ein Unfall. Mein Dolmetscher ist ja super, der wird mir schon helfen, nur es wird mir nicht helfen, wenn man mich einsperren will, wenn irgendetwas passiert, schließlich hatte ich mit meiner eigenen Haut. Ich weiß von meinen Vorgängern, die in Polen und Tschechien waren, dass sie nach Unfällen sofort heimgefahren sind ...« (Interview A).

Und es ergeben sich offene Fragen, falls man selbst medizinische Versorgung benötigt:

»Es ist die Frage, die ich mir ab und zu gestellt habe: Was passiert, wenn du da unten krank wirst oder irgendwas hast da unten? Zu wem kannst du gehen, wer kann dir unten wirklich weiterhelfen im Ausland? Das ist klar, das ist sicher ein Unsicherheitsfaktor, weil was ist, wenn dir bei der Montage irgendetwas passiert? Aus dem Stegreif kann dir sicher keiner sagen, wo du dich hinwendest oder was du tun sollst Ja, wir haben schon einmal darüber gesprochen, aber es wird halt von vielen nur darüber geschmunzelt, »weil es passiert dir eh nix«. Aber wenn etwas ist, wo gehst du wirklich hin?« (Interview G).

Mögliche Schwierigkeiten sieht ein Bauarbeitnehmer auch im Zusammenhang mit der im Ausland geltenden Steuerpflicht auf sich zukommen:

»An welches Amt man sich wendet, muss man ohnehin mit der dortigen Behörde klären und mit dem Dolmetscher hingehen, aber hier würde vielleicht schon das nächste Problem auftreten, da der Dolmetscher natürlich auch keine Ahnung hat Wenn sich der dortige Beamte »blöd stellt«, dann stirbst du blöd weg, dann hat man keine Chance Ich habe schließlich keine Ahnung, wann in Tschechien der spätest mögliche Einreichtermin für den Lohnsteuerausgleich ist. Wenn ich jetzt meine Dolmetscherin zur Behörde schicke, wird sie nur abgewimmelt. Die denken sich, die kommt da jetzt für irgendjemanden fragen, das interessiert uns nicht. Die Behörden sind sicher sehr reserviert gegenüber Ausländern« (Interview A).

4.7 Das Arbeitsklima

Differenzierte hierarchische Strukturen von Über- und Unterordnung charakterisieren die Arbeit auf Baustellen, die von multiethnischen Zusammenhängen geprägt ist. Alle Befragten weisen darauf hin, dass auf Baustellen schon immer Staatsbürger unterschiedlichster Nationalitäten zusammen- oder nebeneinander gearbeitet haben. Der europäische Integrationsprozess und insbesondere die EU-Osterweiterung haben diese Entwicklung nach Einschätzung der Interviewpartner noch verstärkt. Die Anzahl unterschiedlichster Nationen und damit auch Sprachen auf Baustellen hat deutlich zugenommen. Die Gesprächspartner stimmen überein, dass es nun kaum einen Unterschied mache, ob man auf einer Baustelle in Österreich oder in Osteuropa tätig sei. Überraschenderweise bewerten die Befragten diese Situation als weitgehend unprob-

lematisch. Demnach gibt es durchaus einen sozialen Zusammenhalt zwischen den Arbeitern:

»Da gibt es keine Probleme. Sagen wir so, es ist nicht anders als sonst irgendwo. Es gibt überall Leute, mit denen man besser auskommt, und welche, mit denen man partout nicht auskommt ... Auf der Baustelle ist das nicht so, dass man sagen kann, wir sind hier in Kroatien und deshalb hat man dann Probleme ...« (Interview B).

Auch zweifellos vorhandene Einkommensunterschiede führen nach Einschätzung einiger Befragter kaum zu Problemen: Wenn es aber dazu kommt, dann müssten die österreichischen Bauarbeitnehmer entsprechende Gegenmaßnahmen setzen:

»Den einen findet man sympathisch, den anderen nicht. Man kann nur so dazu beitragen, indem man, wenn man sieht, jemand passt nicht dazu, versucht, ihn woanders einzusetzen. Wenn er absolut nirgends dazupasst, muss man ihm leider sagen: »Es tut uns leid, es funktioniert so nicht.« Man kann so einen typischen Aufwiegler und Unruhestifter nicht brauchen. Da kann er noch so gut arbeiten, da verzichte ich auf ihn, sonst macht er nur alle anderen rebellisch« (Interview B).

Ein anderer Befragter gibt an, dass es auf »seiner« Baustelle immer wieder Konflikte zwischen den unterschiedlichsten Nationalitäten gibt:

»Es gibt da leider Rivalitäten, die Ungarn mit den Rumänen, das ist etwas kompliziert, oder auch die Ungarn mit den Leuten aus der Ukraine ...« (Interview C).

Er meint aber, dass diese Rivalitäten insgesamt nicht so problematisch sind. Vielmehr erinnern sie ihn an vergangene Jahrzehnte in Österreich, als Staatsbürger aus der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien für viele österreichische Bauarbeiter ein Problem auf Baustellen gewesen seien. In Österreich seien derartige Rivalitäten weitgehend vorbei und in Zukunft werde dies auch in Ungarn oder Slowenien der Fall sein.

Etwas zwiespältig bewertet schließlich ein weiterer Interviewpartner diese Situation. Er verweist einerseits auf die gute Zusammenarbeit – er nennt es sogar »freundschaftliches Verhältnis« – innerhalb der und zwischen den jeweiligen Nationalitäten auf der Baustelle:

»Bei den Ungarn gibt es sicher ein freundschaftliches Verhältnis untereinander, sie grillen auch z. B. am Abend, da haben wir schon einmal ein Kesselgulasch gemacht für die Slowaken, das heißt, dieses Verhältnis passt« (Interview A).

Andererseits hat er jedoch immer wieder Probleme mit der komplizierten Struktur ethnischer und hierarchischer Beziehungszusammenhänge. Alle Bauleiter, die ihm als österreichischem Hauptpolier auf der Baustelle übergeordnet sind, stammen aus Tschechien. Sie haben alle studiert oder verfügen über eine entsprechende Schulausbildung für die Bauwirtschaft und sind viel jünger als er:

»... Aber alle neu aufgenommen, teilweise frisch von der Schule, oder kaum Erfahrung. Das ist das Schwierigere« (Interview A).

Diejenigen Arbeitnehmer, die hierarchisch unter ihm stehen (Tschechen, Ungarn, Slowaken), akzeptieren ihn zwar als Chef, versuchen ihn aber – so seine Einschätzung –, immer wieder zu umgehen:

»Die Poliere akzeptieren mich alle als ihren obersten Chef, damit basta Wenn sie sehen, dass es ihnen irgendwo nicht passt, dann gehen sie nicht zu mir, sondern umgehen mich und gehen zum Bauleiter, der versucht dann natürlich, auf mich Druck zu machen« (Interview A).

Diese Arbeitnehmer versuchen also offensichtlich, unter Bezugnahme auf ethnische Zugehörigkeiten hierarchische Strukturen einzuebnen.

4.8 Soziale Probleme

Mit den Auslandsaufenthalten sind einige weitere Probleme verbunden, die sich auf das soziale Umfeld dieser Arbeitnehmer beziehen. Einer der Befragten berichtet sehr anschaulich von seiner ursprünglich großen Einsamkeit in der neuen Arbeitswelt:

»Die ersten eineinhalb Jahre war ich fast ausschließlich in Vidin, einer kleineren Stadt an der rumänischen Grenze mit ungefähr 40.000 Einwohnern. Es klingt groß, ist aber sehr ländlich, da oben fahren noch viele Pferdefuhrwerke, da fühlt man sich richtiggehend zurückversetzt, gar kein Vergleich mit Sofia. Man hat hier kein Warenangebot, und wenn, viel weniger, man muss sich komplett umstellen. Generell das Schlimmste am Anfang war, dass ich hier als einziger Österreicher oben war und am Abend nach der Arbeit im Prinzip null Ansprache hatte. Du bist einfach alleine, und das musst du einmal verarbeiten Man sieht fern oder man liest. Aber man muss schon aufpassen, dass man nicht depressiv wird, wenn man ein Jahr lang nur alleine ist und keinen Menschen zum Reden hat ...« (Interview D).

Neben Problemen dieser Art führt Auslandsarbeit auch zu sozialen Schwierigkeiten zu Hause. Dazu zählt das – mit dem Pendeln verbundene – dauerhafte Getrenntsein von der Familie.

»Das ist aber generell so, wenn du Geld verdienen willst, dann nimmst du das in Kauf. Wenn du einen verständnisvollen Partner hast, dann funktioniert es, sonst funktioniert es ohnehin nicht« (Interview B).

Neben der Familie kann das auch den Freundeskreis betreffen:

»Natürlich merkt man es im Freundeskreis, dass man einfach keine Zeit mehr hat, da ich auch einen Sohn habe und die Wochenenden zu Hause logischerweise zu 90 Prozent für ihn reserviert sind Eigentlich habe ich nur mehr zu den engsten Freunden Kontakt. Der Großteil der mittelmäßigen Freunde verläuft sich, weil man eben nie da ist. Da hat man wirklich nur mehr zwei bis drei ganz nahe Freunde, mit denen man sich nach wie vor trifft, da einfach die Zeit fehlt« (Interview D).

Ein Interviewpartner meint, dass seine Arbeitssituation im Ausland nicht nur die Familie und den Freundeskreis belastet, sondern auch sein Verhältnis zu den ehemaligen Kollegen auf österreichischen Baustellen:

»Nur im Nachhinein gesehen war es insofern ein Risiko, dass sich natürlich in der Zwischenzeit meine Kontakte zu österreichischen Bauleitern erledigt haben. Der Weg zurück wäre schwieriger als der hinaus. Diese Kontakte, ich sehe es bei den Poliertagen, die wir immer haben. Wir haben zweimal im Jahr zwei Tage Schulung, mit allen aus unserem Bereich, da merke ich schon, dass die Distanz immer größer wird. Früher hat man über die Baustellen gesprochen, als wir fast Nachbarn waren, man hat gefragt: ›Wie geht es dir auf dieser Baustelle und wie auf dieser?‹ Inzwischen heißt es nur mehr: ›Bist du noch immer draußen?‹ In dieser Hinsicht hat sich das eher negativ entwickelt« (Interview A).

Erwähnt werden soll noch, dass der Arbeitseinsatz im Ausland auch Probleme wie »Neidgefühle zu Hause« verursachen kann. Die Ehefrau eines Bauarbeitnehmers erzählt, dass ihre soziale Situation aufgrund der Auslandstätigkeit ihres Partners angespannt ist. Im strukturschwachen, ländlichen, bergigen Gebiet in der Steiermark, in dem sie wohnt, ist das Einkommensniveau sehr niedrig, und ihr Ehemann zählt zu den Bestverdienenden in seiner Wohngemeinde. Zudem wohnen beide in einem neuen, in den Augen der Menschen ihres sozialen Umfeldes sicherlich schönen und teuren Haus. Dies schürt Neidgefühle; die tatsächlichen Belastungen und Anstrengungen, der Stress und der Leistungsdruck, die hinter dem höheren Einkommen stehen, werden von den »Neidern« im Dorf nicht erkannt, meint die Ehegattin.

5. Fazit

Die Etablierung des Europäischen Binnenmarkts und seine ständige geografische Ausdehnung haben zu permanenten Anpassungsreaktionen der großen österreichischen Bauunternehmen geführt. Dazu zählen transnationale Unternehmensfusionen und -übernahmen sowie die Übernahme und Durchführung von Bauaufträgen in unterschiedlichsten Regionen des Binnenmarkts. Außerdem haben die Konzerne verschiedene Strategien zur Spezialisierung und Qualitätssteigerung im europäischen Kontext entwickelt, um ihre Konkurrenzfähigkeit zu wahren oder zu verbessern: Insgesamt sind daraus neue Formen transnationaler Arbeitsteilung auf dem europäischen Bauarbeitsmarkt entstanden.

Ein Aspekt dieser durch den europäischen Integrationsprozess bedingten Arbeitsteilung, die West-Ost-Transnationalisierung des heimischen Bauarbeitsmarkts, ist in diesem Beitrag anhand der Arbeitserfahrungen steirischer Bauarbeitskräfte in Ost- und Südosteuropa beschrieben worden. Eine der Ursachen für diese Transnationalisierung ist neben finanziellen Motiven das Bestreben von Bauarbeitnehmern, ihre Position in der betrieblichen Hierarchie zu verbessern. Lange Wege zur und von der Arbeit werden dabei – wohl auch wegen einer »einschlägigen Sozialisierung« – in Kauf genommen, Sprachbarrieren als nicht sehr bedeutend eingeschätzt. Das Arbeitsklima

auf diesen Baustellen und die mit dem Pendeln verbundenen sozialen Probleme sind demnach ähnlich wie jene auf Inlandsbaustellen. Den wesentlichen Unterschied zur Arbeit auf österreichischen Baustellen sehen die Befragten in den Ursachen für Stress am Arbeitsplatz: Während dieser in Österreich aus einem produktionsbedingt erheblich gestiegenen Leistungs- und Zeitdruck resultiert (Heschl 2004), entsteht Stress für steirische Bauarbeitnehmer auf den beschriebenen Baustellen in Ost- und Südosteuropa durch das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Leistungsethiken, durch Rechtsunsicherheit und Behördenprobleme. Diese Form der vom europäischen Integrationsprozess bedingten Transnationalisierung des Arbeitsmarkts führt somit zu einer Veränderung der Arbeitswelt, die in einem nationalen Analyse Rahmen nicht adäquat abgebildet werden kann. Damit wird der in der Einleitung skizzierte Anspruch einer Soziologie der europäischen Integration hoffentlich zumindest ansatzweise deutlich.

Literatur

- Bach, Maurizio (2001) *Beiträge der Soziologie zur Analyse der europäischen Integration. Eine Übersicht über theoretische Konzepte*. In: Loth, Wilfried/ Wessels, Wolfgang (Hg.) *Theorien europäischer Integration*. Opladen, 147–173.
- Balch, Alex et al. (2004) *The Political Economy of Labour Migration in the European Construction Sector*. In: IMIS-Beiträge, Nr. 25, 179–199.
- Bosch, Gerhard/ Zühlke-Robinet, Klaus (2000) *Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche*. Frankfurt a. M./ New York.
- Delhey, Jan (2005) *Das Abenteuer der Europäisierung. Überlegungen zu einem soziologischen Begriff europäischer Integration und zur Stellung der Soziologie zu den Integration Studies*. In: *Soziologie*, Nr. 1, 7–27.
- Heschl, Franz (2004) »... mehr können wir eh nicht mehr arbeiten ...«. *EU-Erweiterungsperspektiven von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Kontrast zu arbeitsweltbezogenen Mythen in der öffentlichen EU-Erweiterungsdebatte*. Forschungsbericht der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark. Graz.
- Heschl, Franz (2007) »Die Arbeit ist halt momentan in Ungarn«. *Arbeitserfahrungen steirischer Bauarbeitnehmer in Ost- und Südosteuropa*. Forschungsbericht der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark. Graz.
- Hochstadt, Stefan (2003) *Die Bedeutung der neuen Arbeitsmigration für die Institutionen und die Arbeitskräftepolitik in der Bauwirtschaft*. In: Hunger, Uwe/ Santel, Bernhard (Hg.) *Migration im Wettbewerbsstaat*. Opladen, 119–152.
- Hunger, Uwe (2003) *Die Entgrenzung des europäischen Bauarbeitsmarktes als Herausforderung an die europäische Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik*. In: Hunger, Uwe/ Santel, Bernhard (Hg.) *Migration im Wettbewerbsstaat*. Opladen, 75–90.
- Hunger, Uwe/ Santel, Bernhard (Hg.) (2003) *Migration im Wettbewerbsstaat*. Opladen.
- Immerfall, Stefan (2000) *Fragestellungen einer Soziologie der europäischen Integration*. In: Bach, Maurizio (Hg.) *Die Europäisierung nationaler Gesellschaften*. Wiesbaden, 481–503.
- Vobruba, Georg (2005) *Die Dynamik Europas*. Wiesbaden.

Kontakt:
franz.heschl@akstmk.at